Detașează-te de vechile metode

On Februarie 02, 2009

Clarifică-ți ideile și validează-ți ipotezele cu privire la efectele benefice sau nocive ale leadershipului pe care îl practici, prin prisma influenței exercitate asupra celorlalți.

Închipuie-ți următorul scenariu:

Anul 1940. Pe străzile Berlinului, o familie formată din soț, soție și doi copii în vârstă de trei și respectiv patru ani, se grăbesc spre casă.

Aproape că ajung în fața casei lor când cinci indivizi îmbrăcați în pardesie negre se năpustesc rapid asupra lor. Meinhard simte o lovitură în ceafă și își pierde instantaneu cunoștința.

Cinci ore mai târziu se trezește ghemuit, dezbrăcat, într-un balon de sticlă incasabilă, într-o cameră întunecoasă de mici dimensiuni. Dezorientat se uită în jur, încercând să-și dea seama unde se află și cum poate să iasă de acolo. Apoi privirile i se îndreaptă discret în stânga camerei, când un domn înalt și bine făcut aprinsese lumina.

"Ascultă-mă cu atenție și nu scoate nici un cuvânt ! Nu vei afla niciodată cine sunt eu și nici unde te afli. Familia ta este în siguranță, deocamdată. Dacă vrei să-ți mai vezi soția și copiii va trebui să ne ajuți. Sarcina ta este să te gândești și ne spui ce anume a cauzat explozia de pe submarinul U778 înainte ca acesta să fie scufundat în apele irlandeze. În stânga ta se afla un dosar cu toate informațiile legate de submarin și ultimele transmisiuni pe care le-au făcut membrii echipajului.

Ai la dispoziție 48 de ore până se va consuma oxigenul din balonul de sticla incasabilă în care te afli. Dacă nu ne oferi un răspuns credibil și concret în tot acest timp, nu numai că vei muri sufocat, dar îți vom omorî toată familia."

Leadership: Tu îi ajuți pe oameni să gândească liber, sau îi forțezi să-și împingă limitele cât mai departe?

A gândi înseamnă să aduci la suprafață tot ce e mai bun din tine ca să îmbunătățești produsul finit numit: "Ideal de Perfecțiune". Pe de altă parte, a face pe cineva să gândească, impunând o anumită strictețe în acest sens, este o îngustare a perspectivei asupra potențialului de transformare al omului într-un performer de elită.

Aceasta poate semnifica o situație de eșec temporar, datorat fie unei dezvoltări direcționate eronat, gândită din capul locului în funcție de un model marginal de leadership. Fie dificultăților de adaptare la exigențele date de acumulările de putere, fie problemelor individuale de natură etică.

Merită oare modelul tău de leadership să fie luat ca exemplu? Modelul tău îi formează pe oameni sau le pune la încercare tăria sufletească și mentală te a te accepta la conducerea lor? Ce se poate spune despre calitatea caracterului tău?

Eșecul în leadership apare atunci când gândirea omului intră în apartenența unei instanțe de

decizie superioară ce condiționează însăși constituirea unei situații-sugestie. Așa cum am mai arătat, cei care se ocupă de influență prin intermediul comunicării, încearcă să dozeze cu grijă factorii favorizanți ai aparitiei situațiilor-sugestie și ai inducerii răspunsului sugerat.

Sugestia reprezintă influența exercitată asupra voinței cuiva, care declanșează reacții spontane. Într-adevăr, înainte să obligi un om să te ajute, mai important este să favorizezi conceperea unei urgențe reale care să faciliteze apariția răspunsului la ceea ce cauți. Omul nu trebuie obligat să coopereze, ci trebuie să i se alimenteze sentimentul de apartenență la o cauză care contează în primul rând pentru el.

Leadership: Poți să modifici efectul care produce transformarea omului în contrariul lui, reducând în mod necesar influența premiselor și cauzelor care au generat anularea oricăror forme de rezistență?

Gândește-te bine ce lider vrei sa devii, pentru că oamenii îți vor stabili calea. Oamenii sunt cei care îți adaugă valoare, care te ajută să atingi un nivel înalt de performanță prin puterea lor de a pătrunde esența leadershipului tău și de a-ți accepta convingerile. Dar ce exemplu poți fi tu dacă principala trăsătură ce îți caracterizează stilul de conducere este umbrită de niște valori nocive?

Efectul care produce transformarea omului în contrariul lui este mai degrabă un rezultat al constrângerii de a servi unui scop sau unei comenzi peste care stăpân este cel care recunoaște modul în care te afectează o anumită situație.

Contrariul care se luptă permanent în tine, între ceea ce alegi să faci în mod conștient și ceea ce cumva trebuie să faci automat, este un produs finit numit imagine de sine negativă care te face să-ți scadă motivația sau chiar o anihilează prin lipsa încrederii în forțele proprii. Contrariul este o îngustare a perspectivei ce implică anularea oricaror poziții de putere într-o situație de tip "confruntare", unde ceea ce primești și dai este condiționat de evenimente de tip determinism din care nu poți alege.

Dacă dorești să ajungi un lider foarte bun, atunci ajută-i pe oameni să gândească liber, motivează-i să găsească soluții la orice fel de probleme, dar fără să-i constrângi în nici un fel. Dacă promovezi metode subversive de convingere și manipulare, dacă îi forțezi pe oameni să facă ceea ce nu se simt confortabili să facă, mai ales într-un mediu în care talentul lor nu poate înflori, atunci e clar că modelul tău de leadership nu aduce nici un fel de beneficiu.

Ai un plan de dezvoltare a leadershipului tău, printr-o schimbare pozitivă de sine? Clarifică-ți ideile și validează-ți ipotezele cu privire la efectele benefice sau nocive ale leadershipului pe care îl practici, prin prisma influenței exercitate asupra celorlalți.

Premisele și cauzele care generează anularea oricăror forme de rezistență de care trebuie să dai dovadă sunt determinate de ceea ce ți se pretinde de crezi într-un context de îngrijorare, din care se naște înțelegerea vinovăției față de tine însuți, față de o anumită faptă sau față de un anumit factor existențial.

În fotbal, jocul echilibrat înseamnă a realiza o justă repartizare de forțe, atât între compartimentele echipei, cât și în vederea contracarării oricărei acțiuni a adversarului.

Leadershipul poate fi un „joc" echilibrat doar dacă realizezi o repartizare corespunzătoare a sferei tale de influență, care să ocrotească sănătatea și integritatea ta. Responsabilitatea ta majoră este să fii un model pentru arta de a relaționa cu ceilalți oameni, și un model de

caracter. În vederea optimizării performanțelor proprii se impune o mai atentă analiză a resurselor umane pe care le ai în subordine.

Source: https://neculaifantanaru.com/detasati-va-de-vechile-metode.html